



**COMPTE-RENDU  
DU CONSEIL CONSULTATIF REGIONAL ACADEMIQUE  
DE LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES (CCRAFCA)  
SEANCE DU LUNDI 15 DECEMBRE 2025**

---

**Etaient présents**

Pour l'administration :

**Mme Alexandra GRÈVERIE** – SGAA, représentante de Madame la rectrice  
**M. Didier MAGNIER** – DRAFPIC  
**Mme Anne BERNARD** – CFP du GRETA Côtes Normandes  
**Mme Jackie BOUET** – DO du GRETA Rouen Maritime  
**M. David BREDEL** – CFP à la DRFPIC – Pôle appui au pilotage  
**M. Frédéric DELAMARE** – Président du GRETA Rouen Maritime  
**M. Bruno FERIAUT** – IA/IPR, référent des CFP, auprès du DRAFPIC (visio)  
**Mme Emmanuelle HAY** – Directrice des études, responsable du CAFOP  
**Mme Anne TROLETTI** – CESUP du GRETA Portes Normandes (visio)

Pour le Personnel :

**M. Joël DELHOPITAL** – représentant de l'UNSA (visio)  
**M. François FERRETTE** – représentant de la FSU  
**M. Dominique TREFFLE** – représentant du SGEN CFDT

De droit :

**Mme Patricia DAVID** – IEN en charge de la Formation Continue  
**M. François-Emmanuel MACOU** – Directeur de l'IFPRA par intérim

Invitée :

**Mme Lydia LEHERISSEY** – Cheffe du Pôle FTLV

---

*Les membres présents sont informés que la séance est enregistrée via NOOTA, logiciel IA.  
Aucune opposition à l'enregistrement n'est formulée.*

---

Ordre du jour du conseil :

1. Désignation du ou de la secrétaire de séance
2. Approbation du compte rendu du CCRAFCA du 1<sup>er</sup> juillet 2025
3. Budget 2026 des GRETA
4. Point sur les appels d'offres Région (programme QUALIF 2026)
5. Programme d'utilisation du fonds académique de mutualisation et compte rendu d'utilisation
6. Présentation du Plan de développement des compétences 2025-2026
7. Questions diverses

---

15h00, **Mme Alexandra GRÈVERIE** constate l'absence de quorum nécessaire pour l'ouverture de la séance du CCRAFCA et annonce une re convocation en urgence « sans quorum exigé ».

La convocation d'urgence est transmise aux participants. **Mme Alexandra GRÈVERIE** confirme l'envoi et procède à l'ouverture officielle de la séance à 15h15.

Afin d'établir la liste de présence et de permettre l'identification de tous les participants, notamment ceux connectés à distance, **Mme Alexandra GRÈVERIE** organise un tour de table des participants.

#### 1. Désignation du ou de la secrétaire de séance

**Mme Alexandra GRÈVERIE** procède à la désignation d'un secrétaire de séance. Elle rappelle que lors de la précédente séance, c'était la FSU qui avait assuré cette fonction. Elle sollicite **M. Dominique TREFFLE** – représentant de CFDT EFRP - pour assurer ce rôle, qui accepte cette désignation.

Avant de poursuivre l'ordre du jour, **Mme Alexandra GRÈVERIE** s'enquiert de l'existence éventuelle de déclarations liminaires à introduire. Ce qui ouvre la voie aux interventions de 2 organisations syndicales à savoir la CFDT et la FSU (Cf. annexes jointes)

**Mme Alexandra GRÈVERIE** prend acte des déclarations et indique qu'il sera possible de revoir les questions relatives aux grilles lors de discussions ultérieures, sans entrer dans le détail immédiatement.

Elle reconnaît le diagnostic posé par **M. François FERRETTE** concernant le contexte national et budgétaire qui inquiète tous les acteurs. Toutefois, elle précise que la volonté au niveau des GRETA n'est pas de supprimer des emplois et souligne que l'objectif est de maintenir l'ensemble des personnels, ce qui nécessite de disposer d'outils pour accompagner le réseau et éviter un plan social. Pour y parvenir, elle insiste sur la nécessité que chacun trouve des pistes de communication et aille chercher les marchés là où ils se trouvent, car il existe encore des viviers de financement.

#### 2. Approbation du PV du CCRAFCA du 1er juillet 2025

**Mme Alexandra GRÈVERIE** propose à l'assemblée de poursuivre l'ordre du jour avec l'approbation du compte-rendu du CCRAFCA qui s'est tenu le 1er juillet 2025.

**M. Frédéric DELAMARE** signale qu'il va s'abstenir lors du vote car il n'était pas présent lors de la séance du 1er juillet 2025, ce qui ne lui permet pas de se prononcer sur la fidélité du compte-rendu aux échanges qui ont eu lieu.

Vote et approbation :

**Mme Alexandra GRÈVERIE** prend acte de cette abstention et procède au vote.

Aucune opposition n'étant exprimée, **Mme Alexandra GRÈVERIE** constate que le procès-verbal est approuvé à l'unanimité, à l'exception d'une abstention de **M. Frédéric DELAMARE**. Le PV est approuvé.

**Mme Alexandra GRÈVERIE** remercie les membres de l'assemblée et donne la parole à **M. David BREDEL** pour la présentation du budget 2026 des trois GRETA.

### 3. Budget 2026 des GRETA

**M. David BREDEL** présente la construction du budget prévisionnel 2026 pour les trois GRETA de l'académie. Il rappelle que la méthodologie reste identique aux années précédentes, s'appuyant sur une centaine de productions réalisées par les conseillers en formation professionnelle, les responsables d'antenne, les chefs d'établissement et les formateurs.

Il souligne que l'objectif demeure de « construire un budget qui soit sincère et véritable », tout en précisant que le contexte de construction budgétaire pour 2026 présentait une visibilité plus faible que l'année précédente, notamment en raison de l'attente des résultats du marché qualifiant de la région.

**M. David BREDEL** explique que deux vagues de réponses sont arrivées, mais que lorsqu'elles ont été communiquées, le travail budgétaire était déjà bien avancé, celui-ci commençant dès le mois de septembre pour les trois structures.

**M. David BREDEL** annonce que pour l'ensemble des trois GRETA, le réseau enregistre à nouveau une baisse du budget global d'un peu plus de 3,3%. Baisse légèrement moins importante que celle de l'année précédente, mais néanmoins significative.

**M. David BREDEL** précise que cette baisse globale masque des disparités importantes entre les trois structures :

- GRETA Côtes-Normande : baisse de 3,77%
- GRETA Rouen Maritime : légère augmentation, mais le budget de l'année précédente avait peut-être été sous-estimé
- Greta Portes-Normandes : baisse significative de 8,87%

**M. David BREDEL** exprime une interrogation particulière concernant la situation du GRETA Portes-Normandes. Il précise que le budget est présenté comme équilibré, mais que pour parvenir à cet équilibre, le GRETA a dû procéder à un prélèvement sur les fonds de roulement d'environ 1 million d'euros.

Il souligne la gravité de cette situation : "C'est la deuxième année consécutive le GRETA présente un budget déséquilibré et doit procéder à un prélèvement sur les fonds de roulement".

**M. David BREDEL** constate, depuis au moins 2023, une tendance à la baisse sur les prévisions de recettes.

Il nuance toutefois ce constat en précisant que le GRETA Rouen Maritime et le GRETA Côtes-Normandes devraient réaliser presque leur prévision budgétaire pour 2025, ce qui n'est pas le cas pour le GRETA Portes-Normandes.

**M. David BREDEL** indique que l'équilibre entre fonds privés et fonds publics reste globalement le même. Il note un bon résultat des fonds privés pour le Greta Rouen Maritime, qui présente une particularité par rapport aux deux autres GRETA : une activité importante en apprentissage, avec environ 900 contrats d'apprentissage.

Il précise que l'IFPRA porte administrativement et financièrement l'ensemble des contrats d'apprentissage, et que les GRETA en réalisent environ un tiers, dont les trois quarts sont portés par le GRETA Rouen Maritime.

**M. David BREDEL** conclut sa présentation en rappelant que le budget présenté n'est pas définitif et pourra faire l'objet de modifications budgétaires, notamment en lien avec les résultats des marchés.

**M. Didier MAGNIER** souligne qu'un travail est en cours pour améliorer la visibilité budgétaire approfondie et assurer un suivi.

**M. David BREDEL** complète en indiquant qu'avec la mise en place de l'outil YPAREO, déployé depuis début septembre et qui prendra sa pleine puissance dès 2026, il sera possible de présenter un budget plus détaillé lors du prochain CCRAFCA. Cet outil permettra notamment de présenter une analyse par filière.

**Mme Jackie BOUET** confirme que « l'atterrissage » de 2025 sera conforme aux objectifs fixés. Pour 2026, la prévision est à peu près à l'équilibre par rapport à la présentation de 2025. Elle précise que cette prévision prend en considération plusieurs baisses :

- Baisse sur les bons de commande de la région ;
- Baisse de l'apprentissage, impactée par une diminution de la prise en charge des OPCO, tant en termes de coût du contrat que de décompte du contrat.

**Mme Jackie BOUET** explique que l'orientation pour 2026 a été axée sur une offre complémentaire de formation, en allant chercher de nouvelles opportunités et en travaillant sur le multi financement. Elle mentionne une activité commerciale et une prospection orientée dans cette direction.

Interrogé par Mme Alexandra GRÈVERIE sur l'évolution du volume d'apprentis, **Mme Jackie BOUET** précise que ce n'est pas forcément le nombre d'apprentis qui baissera, mais que le coût contrat va drastiquement diminuer car il est désormais décompté à la journée. Elle confirme que le GRETA continuera à développer l'apprentissage malgré des conditions de financement beaucoup plus restrictives.

Elle détaille la stratégie de multi financement : aller vers du FOREM, vers du financement Transition Pro, et développer la prospection auprès des entreprises. Cette orientation laisse entrevoir une légère augmentation de l'activité en 2026.

**M. Frédéric DELAMARE** apporte des compléments sur la commande région en cours, soulignant qu'il reste encore des incertitudes concernant le volume. Il identifie plusieurs points d'interrogation :

- La politique globale de la région face aux baisses budgétaires ;
- L'orientation des commissions d'appel d'offres vers l'offre de prix, critère sur lequel le GRETA ne fait pas l'économie au regard de la qualité et de l'expertise pédagogique ;
- L'impact potentiel d'un nouveau coup de rabot sur l'apprentissage dans le cadre des arbitrages budgétaires de l'État encore en cours.

**M. Frédéric DELAMARE** indique que le GRETA travaille dès maintenant sur la capacité à monter des formations à plusieurs avec le réseau, en essayant de trouver de nouvelles modalités pour rester un acteur fort.

**Mme Anne TROLETTI**, présente une situation qu'elle qualifie d'inquiétante sur le plan financier. Elle rappelle que l'équipe de direction a déjà rencontré les instances concernées pour exposer la situation. Elle confirme que la commande région est également en baisse pour le GRETA Portes-Normandes.

La stratégie adoptée consiste à essayer de développer les fonds privés, domaine dans lequel le GRETA Portes-Normandes n'est pas au niveau du GRETA Rouen Maritime : "C'était plus dans sa culture peut-être ou même dans sa structure".

**Mme Anne TROLETTI** indique que les personnes se mobilisent au sein de chaque antenne pour développer cette activité. Elle apporte une note positive en mentionnant que le directeur opérationnel lui a indiqué le matin même que le GRETA avait été retenu a priori sur un nombre important de formations dans le cadre du marché Qualif 2026.

Elle conclut néanmoins en confirmant que "la situation n'est vraiment pas très bonne".

**Mme Alexandre GREVERIE** prend acte de cette situation et propose des temps intermédiaires de suivi.

En l'absence de représentant du GRETA Côtes-Normandes, **M. David BREDEL** présente la situation de cette structure qu'il qualifie d'intermédiaire.

Il indique que la réalisation du GRETA Côtes-Normandes devrait atteindre un peu plus de 90% de son activité prévue. Il précise que le GRETA s'est doté d'outils importants pour pallier les difficultés rencontrées en termes de suivi administratif et financier.

Pour le budget 2026, le GRETA Côtes-Normandes a mis en place des outils de construction sous forme de codes de gestion qui permettront de mieux suivre l'activité, tant en termes de recettes que de dépenses.

**M. David BREDEL** présente un indicateur important pour évaluer la santé financière des GRETA : la part que représentent les frais de personnel dans l'activité.

Il détaille les ratios pour chaque structure :

- **GRETA Rouen Maritime** : 60% en comptant le portage ;
- **GRETA Côtes-Normandes** : environ 80%, ce qui représente un peu la limite acceptable ;
- **GRETA Portes-Normandes** : supérieur à 80%, atteignant 90% avec les portages.

Il souligne que lorsque les taux atteignent ces niveaux, les marges de manœuvre sont très réduites. Il confirme que ces indicateurs continueront d'être observés de très près.

**Mme Alexandra GREVERIE** apporte une précision importante concernant l'évolution du système d'information OPALE. Elle rappelle que lors de la dernière instance, le GRETA Côtes-Normandes avait choisi de passer sous OPALE en janvier 2026.

Elle annonce qu'il y a eu des modifications depuis cette décision et que les trois GRETA passent en sous OPALE en janvier 27. Elle estime que ce retournement de situation est peut-être préférable, permettant à tous les GRETA de passer au même moment.

**Mme Alexandra GREVERIE** interroge l'assemblée sur l'existence d'autres questionnements concernant les budgets.

**M. François FERRETTE** formule une remarque d'ordre général sur la structuration des budgets. Il observe que la répartition entre fonds privés et fonds publics rend fragiles le GRETA Portes-Normandes et le GRETA Côtes-Normandes, particulièrement dans des territoires très ruraux. Il souligne la problématique spécifique du territoire du GRETA Portes-Normandes, caractérisé par sa ruralité. Il exprime son inquiétude : "Sans les fonds publics, ça devient un petit peu compliqué d'avoir des budgets qui tiennent la route et qui permettent au GRETA de fonctionner".

Il fait le lien avec sa déclaration liminaire concernant les budgets de l'État et les dotations des collectivités territoriales. Il souligne que dans un milieu où le tissu économique est fragile, l'absence de compensation par les fonds publics fragilise encore davantage les GRETA pour 2026 et au-delà.

Il conclut en pointant l'absence d'entreprises de substitution au pouvoir public dans ces territoires.

**M. David BREDEL** apporte une clarification importante concernant la nature des fonds privés. Il explique que pour le GRETA Rouen Maritime, la quasi-majorité des fonds privés provient de l'apprentissage.

Il précise que ce qu'on appelait auparavant le "1%" (développement des compétences des entreprises) est quasi similaire entre les trois Greta. Il souligne qu'il y a une large domination de l'apprentissage dans les fonds privés du Greta Rouen Maritime.

Il conclut que si l'on regarde le "1% pur", c'est-à-dire le développement du plan de développement des compétences des entreprises, c'est un sujet commun aux trois Greta.

Aucune autre question n'étant formulée, Mme Alexandra GREVERIE propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

#### **4. Point sur les appels d'offres Région (programme QUALIF 2026)**

**Mme Lydia LEHERISSEY**, présente l'activité du pôle pour l'année 2025.

Elle structure sa présentation en plusieurs parties : le contexte général, le pôle AO en quelques chiffres, le marché qualifiant 2026 de la région Normandie, la future consultation sur l'amont de la qualification, le suivi des marchés OPCO, et les perspectives de développement.

**Mme Lydia LEHERISSEY** rappelle que le Sénat a voté la fin du PIC, le Plan d'Investissement dans les Compétences qui permettait de répondre aux besoins en compétences des entreprises sur le territoire. Elle précise qu'on attend le vote de la loi de finances.

Elle annonce que sur le premier trimestre 2026, peu de choses sont attendues de la part des OPCO et de France Travail, qui attendent tous leur budget. Elle prévient que "le premier trimestre 2026 risque d'être quelque peu chahuté".

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente les chiffres de l'activité 2025 :

- 180 appels d'offres (AO) captés pour le réseau sur l'année 2025
- 106 AO retenus et diffusés dans le réseau des Greta après analyse de faisabilité, soit environ 58-59% des AO captés
- 23 réponses engagées sur les 106 AO diffusés, soit environ 21,7%

**Mme Lydia LEHERISSEY** précise que ces 23 AO peuvent paraître peu, mais qu'à l'intérieur de ces AO se trouvent de nombreux lots, notamment les marchés OPCO et le marché qualifiant de la région qui compte pour 1 AO mais comprend de très nombreuses actions de formation. Elle indique que sur le Qualif 2026, ce sont plus de 89 lots auxquels le réseau a répondu.

Elle souligne l'importance de la coordination : "23 réponses coordonnées avec les CFP dans le réseau des GRETA pour pouvoir produire une ingénierie pédagogique de qualité, pour pouvoir produire également et se positionner sur un prix de qualité". Elle insiste sur le travail de coordination important nécessaire pour répondre à ces 23 AO. (1:00:31)

**Mme Lydia LEHERISSEY** annonce que le réseau est attributaire de 52% des 23 lots auxquels il a répondu. Elle précise qu'il y a eu des notifications de rejet sur 7 lots et que 3 réponses du commanditaire ACTO sont encore attendues.

Difficultés sur les marchés de prévention des risques professionnels

Concernant deux des AO en attente, portant sur la prévention des risques professionnels (SST, habilitations), **Mme Lydia LEHERISSEY** souligne qu'il devient très compliqué d'obtenir ce type de marchés.

Elle explique qu'auparavant, on indiquait au réseau qu'il n'était pas bien positionné en termes de prix en raison de la forte concurrence. Mais aujourd'hui, "nos offres ne sont pas classées à cause de réponses techniques qui aujourd'hui ne correspondent pas aux standards attendus". Elle indique qu'il va falloir "dépeussier" ce type de réponses, car les concurrents intègrent désormais des outils de réalité virtuelle et de réalité augmentée sur ces formations pourtant très réglementées. Elle souligne l'importance de ce travail car ces AO réglementaires permettent des actions de recyclage nécessaires, intéressantes en termes de fidélisation client et constituent une bonne porte d'entrée.

**Mme Alexandra GREVERIE** interroge **Mme Lydia LEHERISSEY** sur la différence importante entre le nombre d'AO captés (180) et ceux diffusés (106).

**Mme Lydia LEHERISSEY** explique que le pôle dispose de deux vecteurs de veille :

- Un outil de veille automatisé appelé Vecteur Plus qui effectue quotidiennement un tri à base de mots-clés
- Une veille hebdomadaire sur environ une trentaine de sites pour capter plus précisément, y compris des AO très localisés (par exemple spécifiques au Havre)

**Mme Lydia LEHERISSEY** détaille les raisons pour lesquelles tous les AO captés ne sont pas diffusés :

1. Inadéquation avec les compétences du réseau : Elle cite l'exemple de la cybersécurité, domaine stratégique académique sur le champ de la défense, pour lequel le réseau des GRETA n'est pas en mesure de se positionner au niveau attendu.

2. AO nationaux non allotés régionalement : il existe de nombreux AO nationaux sur lesquels le pôle n'est pas dimensionné pour porter un engagement au niveau national pour l'ensemble des académies. Elle précise que le pôle a porté des AO nationaux, comme celui sur le maître d'apprentissage tuteur, mais uniquement en distanciel, ce qui simplifie le portage.

Elle explique que porter un AO national en présentiel demande un niveau d'investissement très important. Elle souligne les difficultés de coordination : demandes de dates de session, bons de commande annulés car les entreprises changent d'avis, nécessité d'un modèle économique avec au moins 7 ou 8 stagiaires pour maintenir l'équilibre financier.

**Mme Lydia LEHERISSEY** conclut : "À l'échelle d'un territoire, ça demande déjà beaucoup de dextérité pour pouvoir alimenter les plateformes et pour pouvoir effectuer ces changements. La dimension de toutes les académies en termes de portage, c'est très compliqué". Elle indique néanmoins qu'il y aura des solutions au niveau national.

**M. François FERRETTE** demande une clarification sur le terme "captés" : il s'agit bien des AO repérés et sélectionnés à partir des mots-clés. **Mme Lydia LEHERISSEY** confirme qu'il s'agit d'AO repérés qui correspondent à des actions de formation professionnelle continue sur des thématiques réalisées au sein du réseau des Greta. (1:06:28).

**Mme Lydia LEHERISSEY** explique pourquoi le réseau ne répond qu'à 23 AO sur 106 diffusés. Les principales raisons sont :

- Indisponibilité des plateaux techniques : Lorsqu'un plateau est déjà fortement mobilisé, il n'est pas possible de répondre à de nouveaux AO nécessitant ce plateau
- Manque de ressources humaines
- Absence d'ingénierie disponible : En moyenne, le délai de réponse à un AO est de 22 à 27 jours. Entre la captation, l'envoi dans le réseau et l'obtention d'un positionnement, il reste

environ peu de temps pour coordonner la réponse. Pour produire une ingénierie nouvelle, le réseau doit être fortement mobilisé.

Des solutions sont prévues avec le pôle FTLV pour anticiper ces difficultés.

**Mme Lydia LEHERISSEY** précise que le domaine tertiaire a été très présent cette année dans les AO. Elle y voit un bon signal car il n'y a plus de financement public sur le tertiaire, la région ayant fermé les vannes sur le tertiaire commerce. En revanche, de nombreux référencements existent sur la comptabilité et la bureautique, avec des lots nouveaux autour de l'IA et de la montée en compétence sur l'IA dans les métiers tertiaires.

Elle liste les commanditaires ayant attribué des marchés en 2025 :

- AKTO : cinquième obtention d'AO cette année, nouveau commanditaire pour le réseau
- OPCO EP : nouveau commanditaire cette année
- ANFH : partenaire de longue date
- CNFPT : poursuite du développement sur la formation des agents
- Région Normandie : commanditaire très présent et fort avec le marché qualifiant 2026

**M. François FERRETTE** demande s'il s'agit d'une projection pour 2026 ?

**Mme Lydia LEHERISSEY** précise qu'il s'agit du bilan 2025. Elle indique que le réseau a été attributaire de 12 AO en 2025 et qu'aujourd'hui, le pôle appel d'offres de l'IFPRA porte 27 AO pour le réseau des GRETA.

Elle explique que certains de ces AO sont des "coquilles vides", c'est-à-dire que le réseau est attributaire mais ne déploie pas les marchés.

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente des chiffres de la DGESCO à l'échelle nationale. La DGESCO a capté 102 AO en 2025, soit 25,9% de plus par rapport à 2024. Ces AO sont envoyés dans toutes les régions académiques.

Sur ces 102 AO, elle détaille la répartition :

- 80 AO nationaux
- 14 AO nationaux allotis régionalement
- 5 AO mixtes (nationaux et nationaux allotis régionalement)

Le taux d'engagement global des académies est de 32,4%, en baisse en 2025. Elle note que les candidatures se sont concentrées principalement sur les lots allotis régionalement.

Elle souligne un point important : "Un seul lot national a fait l'objet d'une candidature. Et c'est un bon signal, c'est nous qui le portons". Il s'agit du lot ANFH sur le maître d'apprentissage tuteur, porté pour le réseau des Greta **et d'autres académies**

**Mme Lydia LEHERISSEY** indique qu'un travail est engagé avec la DGESCO et que l'objectif est de déterminer comment se mobiliser davantage en région académique pour répondre aux AO nationaux.

Elle explique qu'une action est en cours pour repérer par territoire une spécialisation. Elle cite l'exemple de l'IFPAS Centre Val-de-Loire qui porte tous les AO du ministère des Armées. Elle suggère qu'en Normandie, une spécialisation pourrait être envisagée sur l'énergie ou les métiers de la défense (Vectales, Safran, Val-de-Loire, Naval Group).

Cette spécialisation permettrait d'identifier la région comme porteur naturel d'AO sur un champ spécifique, ce qui accélérerait les réponses.

Concernant le marché qualifiant région Normandie 2026, **Mme Lydia LEHERISSEY** indique que ce marché a été beaucoup anticipé, avec un travail important mené avec les partenaires, qui sont néanmoins aussi des concurrents sur le territoire normand.

Elle souligne le rapprochement avec l'AFPA : "On a beaucoup travaillé avec l'AFPA, on a trouvé vraiment un terrain d'entente assez fort avec l'AFPA. On partage les mêmes valeurs, les valeurs de service public". Ce rapprochement s'est révélé bénéfique.

Caractéristiques du marché 2026

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente les chiffres du marché qualifiant 2026 :

- 217 lots sur le marché 2026, soit une baisse de 37,8% par rapport au marché précédent de 2022
- 4 331 places, contre 12 500 en 2022, soit une baisse de 64,8%
- Budget total : 42,6 millions d'euros

Résultats d'attribution - Phase 1

Sur la première phase, le réseau a obtenu 24 lots sur 25 lots auxquels il avait répondu, soit un taux d'attribution de 96%.

**Mme Lydia LEHERISSEY** explique que le rapprochement avec l'AFPA a été bénéfique : "Nous avons eu de très nombreux lots obtenus avec l'AFPA sur lesquels on n'avait pas d'autres concurrents".

Elle justifie le choix de répondre en partenariat plutôt qu'en frontal : "On aurait pu choisir de répondre en frontal, mais nous aurions pris des risques sur les territoires". Elle explique que le fait d'avoir revu le flux de stagiaires à la baisse tout en travaillant sur les multifinancements permet d'avoir une base de places conventionnées par la région, ce qui facilite le développement des multifinancements.

Elle conclut : "Ça nous permet de maintenir des compétences, de maintenir des RH, de maintenir des marchés sur les territoires".

**Mme Alexandra GREVERIE** demande confirmation que les réponses ont été faites en partenariat avec l'AFPA.

**Mme Lydia LEHERISSEY** confirme et précise qu'un travail avait été mené en amont sur les valeurs communes, les outils communs, les RH mutualisées et les plateaux mutualisés. Elle indique que le réseau s'est également rapproché de l'AMFR et d'autres partenaires et que cela se poursuivra.

Sur la deuxième phase, les résultats sont moins bons : 15 lots obtenus sur 28 répondus, soit 53,6%.

**Mme Lydia LEHERISSEY** détaille les résultats par Greta :

- GRETA Portes-Normandes : très bon résultat avec 7 lots obtenus sur 8 ou 8 lots sur 9, il manque uniquement le lot sur le secrétaire comptable
- CAFOP : perte malheureuse du lot historique sur le concepteur de ressources e-learning
- GRETA Rouen Maritime : secoué sur cette deuxième phase avec seulement 1 lot obtenu sur 5, perte de 4 lots historiques notamment sur le sanitaire et social.

**Madame Alexandra GREVERIE** demande si les concurrents sont publics ou associatifs.

**Mme Lydia LEHERISSEY** répond qu'il s'agit d'associatifs, citant notamment le CLIPS.

Elle explique que le CLIPS a répondu sur une modalité plutôt distancielle, ce qui lui a permis de baisser ses tarifs. Elle rappelle le contexte économique : "Les tarifs, nous le savons, nous avons vu le contexte. Le contexte est à l'économie. On doit répondre au plus juste des besoins des candidats et on doit répondre pas cher".

Elle souligne la grande différence avec le marché qualifiant 2022 : le critère d'attribution sur les prix est passé de 20% à 30%. Elle en tire une conclusion : "30%, ça veut dire que nos prix doivent être à un moment revu à la baisse".

**M. François FERRETTE** soulève une question sur la qualité de la formation.

**Mme Lydia LEHERISSEY** nuance : "Pas forcément sur la qualité, M. Ferrette, mais plutôt sur la durée de la formation". Elle explique que lorsque le réseau répond sur des diplômes de l'éducation nationale, il est obligé de respecter un nombre d'heures nécessaires, y compris sur la période de formation en milieu professionnel, pour maintenir un standard de qualité. Elle précise, sous contrôle de Mme l'inspectrice, qu'il existe des phases réglementaires à réaliser, même sous positionnement.

Elle poursuit : "Ce qui oblige la région à payer les salaires des stagiaires quand on rallonge les durées d'action de formation. Alors qu'à contrario sur les titres à finalité professionnelle qui ont supplanté les certificats de qualification professionnelle, tout est à la baisse".

Elle indique qu'aujourd'hui, on réduit la durée des parcours et qu'au sein de l'éducation nationale, il faut arrêter de faire de la "surqualité" : "C'est-à-dire qu'on répond au plus juste des besoins des stagiaires, sans plus, pour pouvoir obtenir les financements et répondre au cahier des charges d'un commanditaire".

**M. François FERRETTE** s'interroge sur le marché en distanciel et réitère sa remarque sur la qualité de la formation.

**Mme Lydia LEHERISSEY** précise que la note technique reste importante et que dans le marché qualifiant de la région Normandie, les profils RH et la note technique restent des critères d'attribution importants. Cependant, avec une note attributive sur le prix à 30%, "on n'a plus le droit à l'erreur. C'est-à-dire que même si on a un écart et qu'on est un peu mieux en qualité que la concurrence, si derrière ils sont moins chers, c'est eux qui remportent le marché".

Elle conclut : "Donc plus de « surqualité », on répond au plus juste et on essaie de répondre dans des durées qui sont de plus en plus contraintes".

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente une vue d'ensemble des lots obtenus. Elle indique que tous les lots en vert ont été obtenus sur la deuxième phase attributive. En rouge, le GCN est concerné par les métiers du bâtiment où il n'a pas été attributaire, notamment sur "se perfectionner en éco-construction". Le GPN n'a pas obtenu le lot secrétaire comptable, et le GRM a perdu principalement sur le sanitaire et social.

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente le marché au nom de la Qualification, qu'elle qualifie de marché important pour le réseau des Greta en raison de leur position d'acteur historique sur le champ de l'orientation.

Elle annonce que ce marché, prévu pour janvier 2026, va fusionner deux dispositifs existants : les Savoirs et l'Hashtag Avenir. Cette fusion donnera naissance à un nouveau dispositif unifié à la rentrée.

**Mme Lydia LEHERISSEY** indique que le réseau est déjà en train de travailler en anticipation de la sortie de cet appel d'offres. Elle précise que ce travail d'anticipation se fait avec les Greta, les formateurs et les conseillers en formation professionnelle (CFP).

Elle explique la méthodologie adoptée : "On anticipe comme on l'a fait sur le qualifiant pour répondre au mieux, en mutualisant les bonnes pratiques au sein du réseau des Greta".

**Mme Lydia LEHERISSEY** mentionne qu'une réunion de regroupement des trois Greta a été organisée le 6 novembre 2025. L'objectif de cette réunion était de pré-travailler sur la réponse avant la sortie et l'apparition officielle de l'appel d'offres.

**Mme Lydia LEHERISSEY** indique qu'un travail est actuellement en cours sur les partenariats. Elle précise que le pôle FTLV (Formation Tout au Long de la Vie) et le pôle appel d'offres qu'elle représente travaillent en lien avec les directeurs opérationnels délégués au développement et les directeurs opérationnels.

L'objectif de ce travail partenarial est de rencontrer les partenaires potentiels pour identifier ensemble les lots sur lesquels le réseau pourrait répondre.

**Mme Lydia LEHERISSEY** annonce que dans ce cadre, le réseau va rencontrer plusieurs partenaires :

- L'AFPA
- Éducation et Formation
- La MFR (Maison Familiale Rurale)

**Mme Lydia LEHERISSEY** informe l'assemblée qu'une baisse de 25% est annoncée par la région Normandie sur ce marché. Elle précise qu'il n'y aura pas de surprise par rapport à ce marché sur lequel le travail débutera dès le mois de janvier 2026.

**Mme Lydia LEHERISSEY** aborde la situation des marchés OPCO (Opérateurs de Compétences) et les perspectives pour l'année 2026, en rappelant les éléments de contexte déjà évoqués en début de présentation.

**Mme Lydia LEHERISSEY** indique que le réseau s'organise pour aller rencontrer les entreprises du territoire afin d'être prêt en 2026. L'objectif de cette démarche proactive est double :

- Pouvoir aller chercher les financements dès qu'ils seront disponibles
- Pouvoir mettre en œuvre les actions de formation auprès de ces commanditaires

Elle souligne que le réseau travaille très en lien avec l'ensemble de ces commanditaires.

**Mme Lydia LEHERISSEY** présente les stratégies de développement et d'adaptation du réseau face au contexte économique et budgétaire difficile. Elle introduit cette partie en soulignant qu'après les annonces parfois de bonnes nouvelles mais aussi d'un contexte très chahuté et particulier, le réseau doit retravailler son ingénierie.

**Mme Lydia LEHERISSEY** explique que le pôle appel d'offres a commencé à retravailler l'ingénierie pédagogique. Elle donne l'exemple du maître d'apprentissage tuteur, où les commanditaires demandent parfois de travailler sur "transférer ses compétences" ou "devenir formateur référent" avec des programmes différents.

Elle indique qu'un travail est en cours pour créer un bloc commun. L'objectif est de limiter le fait d'avoir des actions de formation sur lesquelles le réseau a peu de stagiaires. Elle explique : "On se rend compte qu'on est attributaires de plein de marchés à peu près identiques qu'on n'arrive pas à mettre en œuvre parce que des durées différentes".

La solution proposée consiste à retravailler ces formations autour d'un bloc commun, ce qui permettrait de mutualiser et de mettre en œuvre des actions de formation de plusieurs partenaires, favorisant ainsi les multifinancements.

**Mme Lydia LEHERISSEY** annonce qu'une ingénierie a été présentée et qu'une autre va l'être prochainement sur le MATU (Maître d'Apprentissage Tuteur).

Sourcing direct des entreprises

**Mme Lydia LEHERISSEY** explique que le réseau fait désormais le travail des OPCO auprès des entreprises adhérentes. Elle précise : "C'est-à-dire que c'est nous qui allons sourcer nous-mêmes les entreprises adhérentes aux OPCO. On n'attend pas que ce travail soit fait par les OPCO, on va les voir en direct".

**Mme Lydia LEHERISSEY** aborde la question de la généralisation du distanciel. Elle explique que le réseau n'arrive pas à répondre à des lots au niveau national tout en distanciel parce que l'ingénierie n'est pas prête.

Elle annonce une avancée importante : "Le CAFOP a développé une nouvelle ingénierie qui va nous permettre de nous saisir plus rapidement d'une action de formation en présentiel et de la passer sur un mode distanciel".

Elle souligne l'impact de cette évolution : "Ça veut dire qu'on va être beaucoup plus réactifs pour répondre à des appels d'offres au niveau national qui nécessiteraient une ingénierie distancielle".

**Mme Lydia LEHERISSEY** conclut sa présentation par un message qu'elle qualifie non pas d'espoir mais d'organisation face au contexte. Elle affirme : "On s'organise au vu du contexte pour essayer de maintenir, développer et continuer d'aller chercher les fonds privés". Elle précise que le pôle appel d'offres et le pôle FTLV, qui continuent de se structurer, accompagnent aujourd'hui les trois Greta autour de ces objectifs et de ces enjeux importants pour le réseau.

**Mme Alexandra GREVERIE** interroge **Mme Lydia LEHERISSEY** sur la manière dont le pôle arrive à faire système avec les conseillers en formation professionnelle (CFP).

**Mme Lydia LEHERISSEY** détaille l'organisation mise en place. Elle explique que le pôle appel d'offres s'emploie à déployer les marchés de manière à ce que le réseau soit bien informé des marchés pour lesquels il est attributaire, et pas uniquement la personne qui a coordonné la réponse.

Elle précise : "Ça veut dire qu'on essaie de donner une visibilité totale à l'appel d'offres". Les CFP sont conviés lors des webinaires mis en place avec les commanditaires de marché, ce qui leur permet d'être informés de ce qui est mis en place.

À titre personnel, **Mme Lydia LEHERISSEY** indique qu'elle anime une fois par mois une réunion avec les directeurs opérationnels délégués au développement. L'objectif est de co-construire ensemble pour pouvoir développer au mieux dans le réseau des GRETA.

Elle souligne que ce qu'elle expose est un travail qui réunit plusieurs acteurs, avec systématiquement des acteurs des GRETA réunis en groupe de travail pour pouvoir répondre à des développements précis et à des marchés spécifiques.

**Mme Lydia LEHERISSEY** annonce que l'animation de filière a été relancée, mais encadrée au niveau du pôle FTLV. Elle explique que deux collègues ont été recrutés au niveau du pôle FTLV, plus une collègue qui était déjà CFP experte dans le réseau.

Elle détaille le fonctionnement : "En fonction des orientations stratégiques du réseau, nous poussons et nous identifions clairement le développement sur une filière donnée, sur un nouveau projet, une nouvelle conception pédagogique, une nouvelle ingénierie".

Elle donne l'exemple d'un groupe de travail spécifique sur l'électronique en réponse aux besoins et aux attentes de la branche sur ce marché.

**Mme Lydia LEHERISSEY** insiste sur le fait que le pôle fonctionne très en proximité avec les directeurs opérationnels délégués au développement, en proximité en animation de filière avec les CFP.

Elle annonce qu'un drive mutualisé a été mis en place, dans lequel l'ensemble de ces informations est contenu et qui est à disposition aujourd'hui de tout le réseau.

**Mme Alexandra GREVERIE** remercie **Mme Lydia LEHERISSEY** pour cette présentation complète.

**M. François FERRETTE** prend la parole pour exprimer ses réserves sur la généralisation du distanciel. Il commence par reconnaître que ce n'est peut-être pas l'objectif affiché, mais souligne qu'on ne peut pas être déconnecté de la réalité matérielle et des moyens de l'État.

Il argumente que d'un point de vue pédagogique, le distanciel n'est pas forcément le meilleur cadre pour l'assimilation de connaissances. Il illustre son propos en comparant les participants en distanciel qui n'interviennent pas du tout avec ceux présents autour de la table : "Vous voyez bien que les interrelations sont beaucoup plus précises et l'implication du cerveau de chacun de nous autour de la table est beaucoup plus importante que ceux qui sont en distanciel dont vous ne savez jamais ce qu'ils font comme activité réelle".

Il questionne : "Est-ce qu'ils répondent à leurs mails ? Est-ce qu'ils font autre chose ?".

**M. François MACOU** explique que la vraie différence réside dans le fait qu'en FOAD, on n'assiste pas simplement à distance. Il précise : "Si c'est simplement du descendant à distance, effectivement la FOAD est beaucoup moins efficace que le présentiel, sauf que la FOAD dans sa conception pédagogique même, associe forcément la personne et donc l'activité elle existe".

Il poursuit : "À la limite elle existe même peut-être plus que lorsque l'on est en salle car les modules sont conçus pour que la personne soit en activité".

**Mme Lydia LEHERISSEY** apporte des précisions importantes sur les raisons de la généralisation du distanciel. Elle distingue deux aspects :

1. Le modèle économique : Elle rappelle que M. FERETTE lui-même a fait un distinguo entre le monde rural et les villes, le milieu urbain. Elle souligne : "Le sourcing est beaucoup plus compliqué aujourd'hui, c'est beaucoup plus compliqué d'aller sourcer dans l'Orne, dans la Manche, que d'aller sourcer sur Caen et sur Rouen".

Elle explique que le modèle économique avec 5 stagiaires autour de la table et un formateur est compliqué. Elle indique que des collègues dans le réseau des GRETA ont développé des outils de synchronicité pédagogique qui permettent de répondre à cette problématique d'ouverture d'une action de formation sur un territoire.

Elle précise : "Ça veut dire que demain, avec trois ou quatre stagiaires, on n'ouvre pas parce que le modèle économique aujourd'hui ne répond pas à la notion de rentabilité nécessaire pour le réseau des GRETA".

2. La synchronicité pédagogique : **Mme Lydia LEHERISSEY** explique que la synchronicité pédagogique n'est pas qu'un modèle distanciel. Elle va permettre des temps en présentiel, des temps en distanciel, des temps avec un formateur, de la correction d'exercice.

Elle précise : "C'est du distanciel déguisé, ça veut dire qu'on leur demande malgré tout de venir au sein du centre de formation pour pouvoir créer cette interaction dont vous parlez".

Elle conclut que cette modalité permet de répondre au modèle économique et de déployer des actions de formation, y compris sur des territoires où on ne les aurait jamais mises en œuvre parce que ce n'était pas rentable. Elle insiste : "Donc c'est toujours au bénéfice de l'apprenant".

Concernant la généralisation du distanciel mentionnée dans sa présentation, elle précise que c'était surtout pour permettre au réseau de répondre à des cahiers des charges d'AO au niveau national sur lesquels les commanditaires expriment la volonté d'actions de formation en formation ouverte à distance. L'objectif était de pouvoir y répondre dans un temps contraint.

Elle précise : "Au bout du bout du bout, l'apprenant, au bout du bout, c'est toujours pour l'apprenant que nous mettons en place des actions de formation et pour répondre à ses attentes et nous sommes toujours très vigilants à ce que l'apprenant va recevoir comme action de formation".

**M. David BREDEL** complète en soulignant l'importance de l'évaluation. Il précise : "On est tous dans une démarche d'amélioration continue, en évaluant aussi auprès des bénéficiaires l'acte pédagogique. On suit ça de près".

Il ajoute : « Si demain il fallait donner une évaluation ou une formation avec 80% de remarques disant que le distanciel n'a pas fonctionné, n'a pas progressé plus, on se remettrait en cause. »

Il insiste sur le fait que la démarche n'est pas descendante mais collaborative, dans le cadre des améliorations continues.

**Mme Jackie BOUET** apporte un retour d'expérience concret sur la synchronicité mise en place depuis octobre 2025 sur le titre professionnel de gestionnaire de paie.

Elle explique que les territoires d'Eu, de Forges-les-Eaux et de Mont-Saint-Aignan travaillent ensemble avec des groupes de trois, quatre, cinq personnes sur les différents sites. Elle souligne : "Des services qu'on n'aurait pas pu rendre sur ces territoires parce qu'on n'avait pas du tout la possibilité de monter un groupe complet".

Elle précise que le réseau est au plus près des apprenants et des stagiaires en proposant cette synchronicité. Les stagiaires viennent sur le centre, ils sont accompagnés, et il y a une personne sur place pour les écouter s'ils ont besoin d'accompagnement particulier.

Elle conclut : "C'est un nouveau dispositif et effectivement nous les évaluons pas à pas pour justement se rendre compte de l'efficacité".

**M. François FERRETTE** maintient que le présentiel est quand même de qualité supérieure au distanciel.

Il développe son argumentation en évoquant la surcharge cognitive : "Ne serait-ce que la surcharge cognitive, comme on dit, quand vous êtes avec un écran qui est allumé, le cerveau ne réagit pas de la même manière que quand vous êtes dans une salle".

Il reconnaît néanmoins : "Quand bien même, vous considérez que c'est un plus, mieux vaut avoir une formation distancielle que pas de formation du tout, pour faire le résumé de votre pensée, il n'empêche que le présentiel est de qualité supérieure".

Il poursuit : "Je ne pense pas que ce soit une position très XXe siècle, au motif que le XXIe siècle c'est l'intelligence artificielle. Je pense qu'il y a des formes pédagogiques, c'est-à-dire en présentiel, une interaction de cerveau à cerveau qui évolue dans la conscience parce qu'il y a un échange, un effet ping-pong dans la discussion".

Il conclut : "Donc l'argumentation, l'imprégnation d'un développement, d'un exposé, etc. s'imprègne beaucoup plus fortement et simplement quand on est en présentiel plutôt que quand on a un écran où on peut avoir le cerveau qui est sollicité de différentes façons".

Il rappelle que c'est pour cette raison que les frais de déplacement sont payés aux collègues pour les réunions en présentiel.

**Mme Alexandra GREVERIE** répond : "qu'il faut vivre un petit peu au 21ème siècle malgré tout. On ne reviendra pas au tout présentiel et il ne faut pas faire de tout distanciel. Il faut trouver le mix".

**Mme Emmanuelle HAY** intervient pour apporter des précisions sur l'hybridation des formations.

Elle explique que dans le cadre de la formation des formateurs pour leur apprendre à hybrider les formations, un des enjeux est de leur apprendre que dans une progression pédagogique, il y a des objectifs d'apprentissage qui vont être atteints plus facilement en présentiel qu'en distanciel.

Elle poursuit : "Mais qu'inversement, certains apports par exemple, comme des rapports théoriques, des concepts, tout cela, peuvent être initiés en amont à distance sous un format classe inversée par exemple".

Elle précise : "Et le présentiel va être là pour venir enrichir par l'échange entre pairs ce qui a été vu en amont à distance. Donc les enjeux c'est d'arriver à trouver le bon équilibre".

Elle conclut : "L'équilibre intelligent dans la progression pédagogique et dans l'objectif de la formation, le bon équilibre entre du distanciel parfois synchrone, parfois asynchrone, et du présentiel, ce qu'on appelle de la multimodalité. C'est jongler avec toutes ces possibilités qui sont données aujourd'hui par l'ingénierie pédagogique. Je dirais qu'un bon formateur, c'est celui qui arrive à maîtriser ce talent-là".

**M. François FERRETTE** demande s'il existe une étude sur la durée d'un module de formation en distanciel, en se demandant à quel moment les gens décrochent ?

**Mme Emmanuelle HAY** confirme que c'est très documenté. Elle explique : "Aujourd'hui, il y a eu beaucoup de recherches en neurosciences et en neuroéducation depuis le confinement". Elle précise : "On s'est tous retrouvés dans le bain du distanciel et ça a permis de formaliser de nouvelles modalités d'enseignement. Les chercheurs s'y sont beaucoup intéressés. Et aujourd'hui, c'est assez documenté au niveau scientifique, au niveau de la métacognition, des mécanismes d'apprentissage".

**M. François FERRETTE** insiste pour savoir quelle est la durée de formation acceptable sur une journée.

Mme Emmanuelle HAY indique qu'il trouvera des éléments dans la littérature scientifique et propose de faire une synthèse des points clés.

**Mme Alexandra GREVERIE** propose de faire un point dédié lors du prochain CCRAFCA sur cette thématique.

**Mme Lydia LEHERISSEY** indique avoir terminé sa présentation mais tiens à souligner que l'intelligence artificielle est aujourd'hui un élément à prendre en considération. Elle précise que les commanditaires demandent au réseau de montrer patte blanche par rapport à son utilisation et qu'il faut prendre une distance critique par rapport à cette intelligence artificielle. Elle indique que le réseau reçoit des avenants de la part de l'ANFH et du CNFPT pour attester que les formateurs sont bien sensibilisés à l'usage éthique de l'IA.

**M. Dominique TREFFLE** confirme que c'est un passage obligé, notamment sur la partie éthique. Il précise qu'au niveau des organisations syndicales, ils sont formés sur l'usage qui peut en être fait, y compris en termes de souffrance au travail pour les formateurs et les CFP. Il souligne : "Travailler avec l'intelligence artificielle, c'est travailler plus vite. Mais travailler plus vite, c'est bien en par moment, mais pas forcément toujours bien".

**Mme Alexandra GREVERIE** propose de poursuivre avec le point suivant de l'ordre du jour.

#### **5. Programme d'utilisation du fonds académique de mutualisation et compte rendu d'utilisation**

**M. David BREDEL** présente le Fonds Académique Mutualisé (FAM) en indiquant qu'il convient que le CCRAFCA fasse un point régulier sur son utilisation. Il précise qu'un tableau synthétique des projets qui ont été décidés et financés dans le cadre du FAM a été transmis aux membres.

**M. David BREDEL** rappelle les objectifs du FAM :

- Couvrir d'éventuels risques financiers
- Permettre des avances en termes de trésorerie
- Essentiellement, financer des projets pédagogiques à l'échelle du réseau

Il précise que c'est cette dernière politique qui a été retenue. Il souligne que les montants financés sont des montants prévisionnels qui sont remboursés sur présentation, généralement de factures ou de justificatifs.

**M. David BREDEL** prend l'exemple de la synchronicité pédagogique, car c'est typiquement une problématique partagée par le réseau et qui a débouché sur une solution réseau, financée par le FAM.

**M. David BREDEL** précise que "financer" peut signifier environ 100%, 50%, etc., mais que l'important est le principe de soutien. Il rappelle également qu'il a été vérifié que ce projet soit économiquement viable après le coup de pouce initial.

**M. David BREDEL** présente un autre projet réseau inscrit dans les contrats d'objectifs des trois Greta : accompagner le réseau dans une démarche de responsabilité sociétale des organisations.

Il précise que développement durable, RSO et RSE désignent la même chose. Le réseau a fait le choix de se présenter au label LUCIE, un label national plutôt bien coté, qui est multi-entreprises. Il indique qu'il y a des organismes de formation qui visent ce label, mais aussi des banques, des chambres de commerce et des industries qui font ce choix.

**M. David BREDEL** souligne que s'inscrire dans ce label va aider le réseau à structurer sa démarche.

**M. David BREDEL** rappelle un sujet évoqué lors d'un précédent CCRAFCA : la mise en place d'un outil de veille pour le réseau et le financement d'un poste de veilleur.

Il explique que le réseau s'est doté d'un outil appelé KB Crawl qui est en charge d'aller chercher de l'information sur un certain nombre de thématiques quotidiennes pour le réseau tels que la pédagogie, le tissu économique, les actualités juridiques liées à la formation, etc.

Il précise que cet outil existe maintenant depuis un an et que 135 personnes dans le réseau ont été formées. Le premier choix a été de former les conseillers en formation professionnelle ainsi que des chargés de mission.

**M. David BREDEL** indique qu'un travail est mené avec les GRETA pour doter et permettre à d'autres personnels de pouvoir utiliser l'outil de veille.

Il rappelle que l'outil va sourcer sur près de 400 sites internet de l'information. Cela permet à chacun d'avoir sur un lieu unique un certain nombre d'informations via la plateforme, mais aussi avec la possibilité de générer des alertes et des newsletters au rythme souhaité.

**M. David BREDEL** présente le dernier projet : le financement pour la création d'un lab mobile. Il explique qu'il s'agit d'un outil utilisé par le CAFOP. L'idée est de pouvoir se déplacer dans les GRETA pour aider les équipes pédagogiques à créer des ressources pédagogiques multimédia pour l'hybridation des parcours de formation.

Il précise que c'est un outil qui permet aussi la médiatisation de ressources pédagogiques, notamment des capsules vidéo.

**Mme Alexandra GREVERIE** remercie M. BREDEL pour sa présentation mais demande des précisions sur le descriptif de la synchronicité pédagogique, qu'elle trouve très général, et souhaite un exemple concret. Elle interroge également sur le montant de 240 000 euros et ce à quoi il correspond ?

**M. David BREDEL** répond qu'il s'agit du titre pro « gestionnaire de paies ».

**Madame Jackie BOUET** intervient et précise que le porteur du dossier était le GRETA Portes-Normandes, mais que dans les 240 000 euros, de mémoire (car elle n'a pas toutes les informations), sont inclus tous les achats de matériel et de ressources matérielles. Elle précise qu'il s'agit d'écrans et d'équipements, et que c'est une dotation pour tous les GRETA.

**Mme Alexandra GREVERIE** demande confirmation qu'il s'agit de l'ensemble du projet.

**M. David BREDEL** confirme et explique que le FAM doit se positionner en donnant un **appui financier**. Il insiste sur le fait qu'il y a eu une aide pour des postes, pour de la coordination, pour mettre à niveau le matériel.

Il précise qu'il s'agit de mettre à niveau ou d'investir dans du matériel, car sur certaines petites antennes, il n'y avait pas les moyens.

**M. David BREDEL** détaille que dans les 240 000 euros sont financés du temps RH de coordination et de suivi administratif, de la coordination pédagogique, et du matériel.

**M. David BREDEL** mentionne un projet assez récent concernant le déploiement de l'intelligence artificielle dans les Greta et à l'IFPRA. Ce projet va constituer à déployer l'IA dans ces structures, notamment en nommant au sein de ces structures des référents IA et en prenant en charge le coût de certaines licences professionnelles.

**M. François FERRETTE** demande si ce projet a vocation à une réorganisation en interne ou s'il est tourné vers la formation. Il devine que la réponse sera "les deux".

**M. David BREDEL** confirme que c'est effectivement les deux. Il explique que l'idée est d'accompagner les collègues personnels administratifs et aussi pédagogiques.

**M. François MACOU** précise que les outils sont actuellement testés par certains collègues. Il cite l'exemple de Noota, qui enregistre et permet de générer des comptes rendus.

Il explique qu'il y a des ressources créées pour accompagner les personnels. Il mentionne qu'une expérimentation est en cours pour faciliter la gestion des boîtes mail, afin d'automatiser un certain nombre d'opérations et de filtres en fonction de l'interlocuteur. L'objectif est de pouvoir générer soit des réponses automatiques qui restent en brouillon (avec une vérification humaine), soit des opérations diverses et variées.

Il annonce qu'à partir de janvier, un travail va commencer sur l'aboutissement d'un processus sur le contrôle des contrats des Greta. Il insiste sur le fait que le but n'est pas de supprimer les postes, mais d'alléger certaines tâches fastidieuses sur le champ organisationnel.

Sur le champ de la formation, **M. François MACOU** indique que les collègues pourront en parler mieux que lui, notamment sur la réponse au Qualif où il y a eu une partie d'assistance d'IA.

**Mme Lydia LEHERISSEY** confirme que sur la réponse au Qualif, des assistants IA ont été mis en place avec le CAFOP. Ces assistants ont permis de répondre sur certaines thématiques beaucoup plus rapidement en allant rechercher dans les anciens engagements pédagogiques des éléments qui pouvaient être injectés dans la nouvelle réponse. Elle confirme que c'est un gain de temps.

**M. David BREDEL** ajoute qu'il y a aussi une projection pour l'évaluation. Il explique qu'avec le système de notation de la région, il est possible d'injecter les réponses aux projets pour voir à peu près quelle note pourrait être obtenue.

**Mme Lydia LEHERISSEY** précise le fonctionnement : "En fait, on rentre le cahier des charges de la région Normandie, on rentre notre réponse et on voit si la réponse répond point par point au cahier des charges de la région Normandie et donc la notation qui pourrait être la nôtre par le commandant". Elle explique que cela permet de corriger certains biais sur lesquels la réponse serait perçue comme moins compétitive ou pas suffisamment détaillée.

Dans le cadre du recrutement, **M. François FERRETTE** demande s'il y a un travail d'application de l'intelligence artificielle sur la lecture des CV et des lettres de motivation ?

**M. François MACOU** répond que non, pas pour l'instant. Il explique que le nombre de chantiers est important et qu'on pourrait potentiellement imaginer que tout soit confié à l'IA. Cependant, l'idée est d'identifier les processus sur lesquels il y a vraiment une plus-value à apporter par rapport à l'humain.

**M. François FERRETTE** demande s'il n'y a pas de problématique sur le plan juridique ?

**M. François MACOU** répond que c'est toujours dans le respect de l'IA et de la réglementation.

**M. François FERRETTE** précise sa question : il demande s'il y a une intelligence artificielle pour des réponses réglementaires ?

**M. François MACOU** confirme qu'on peut l'utiliser effectivement. Il précise que ce n'est pas quelque chose que le réseau a développé en interne, mais qu'il fait appel et utilise une IA qui aide dans l'analyse juridique.

Il ajoute une mise en garde importante : "Mais c'est toujours des éléments qu'il faut vérifier car l'IA, aujourd'hui, est à un niveau de perfectibilité assez important".

**Mme Alexandra GREVERIE** propose de passer au point suivant de l'ordre du jour concernant le plan de développement des compétences. Aucune autre question n'étant formulée sur le FAM, la présentation est close.

## 6. Présentation du Plan de développement des compétences 2025-2026

**Mme Emmanuelle HAY**, présente le Plan de Développement des Compétences 2025-2026. Elle rappelle que le PDC fait partie des cœurs d'intervention du CAFOP qui consiste à accompagner les acteurs du réseau dans leur montée en compétence.

**Mme Emmanuelle HAY** explique que le PDC est construit à partir de plusieurs sources :

- Les recueils des besoins exprimés par les directions des Greta
- Les évolutions institutionnelles prises en considération

Elle précise que l'offre se décline sous trois formes :

- Offre en candidature individuelle
- Offre en public désigné : remontées collectives de besoins par les GRETA
- Actions réactives au fil de l'eau : permettant de répondre aux besoins exprimés en cours de route

Elle donne l'exemple récent d'une journée organisée pour les évaluateurs CLEA, soulignant l'importance de cette réactivité notamment pour chercher de nouveaux financements.

**Mme Emmanuelle HAY** insiste sur le fait que le CAFOP est attendu sur la capacité à répondre de façon réactive à tous les besoins en compétence.

**Mme Emmanuelle HAY** présente la structure de l'offre en candidature individuelle et public désigné, organisée sous forme de six grands axes :

1. L'environnement de la formation continue et de l'apprentissage
2. Le pilotage, le management et l'ingénierie de la formation
3. L'accueil et l'accompagnement dans la formation des publics et des personnes
4. L'évolution, l'anticipation, l'accompagnement du changement : tout ce qui concerne l'innovation pédagogique et les pratiques innovantes
5. Les compétences transverses au service de la professionnalisation
6. Les rendez-vous du CAFOP : sous des formats type séminaire, échange de pratiques, retour d'expérience

Elle précise que les personnes qui viennent sur l'offre du PDC incluent également des collègues du pôle de l'apprentissage, avec des actions spécifiques sur la pédagogie de l'alternance par exemple.

**Mme Emmanuelle HAY** présente un zoom sur quelques dispositifs nouveaux cette année, emblématiques de l'évolution qu'on souhaite donner au PDC, en particulier vis-à-vis du public des formateurs.

Elle explique que plusieurs constats ont été remontés sur l'hétérogénéité des pratiques des formateurs. En réponse, trois thématiques ont été introduites sous format d'itinéraire, ouvertes aux nouveaux formateurs et aux formateurs plus expérimentés :

- Les fondamentaux de l'ingénierie pédagogique
- La conception de formation
- L'animation de formation avec des méthodes actives
- Évaluer en formation : modalité, objectif et contenu

L'objectif pour le CAFOP est d'évaluer quelles sont les compétences des formateurs en fondamentaux de l'ingénierie pédagogique.

Parcours pluriannuel pour les néo-formateurs (en construction)

**Mme Emmanuelle HAY** annonce un travail en cours avec Mme l'IEFC pour créer un parcours pluriannuel de formation pour les néo-formateurs. Elle précise qu'elle en parle même s'il n'est pas totalement introduit dans le PDC aujourd'hui.

Elle détaille l'objectif de ce parcours :

- Prendre les néo-formateurs dès leur positionnement d'entrée
- Les accompagner sur un parcours individualisé d'une durée maximale de trois années
- Leur permettre de monter individuellement en compétence
- Obtenir le titre professionnel de formateur pour adulte
- Potentiellement obtenir d'autres titres comme celui de concepteur de ressources e-learning ou de conseiller et accompagnateur du projet d'AFEST

Elle précise que ce travail est en cours de construction et qu'aujourd'hui, les actions présentes dans le PDC sont plutôt des actions très individuelles qui seront présentées d'une manière beaucoup plus structurée à l'avenir.

**Mme Emmanuelle HAY** présente l'offre en matière d'IA générative, qu'elle qualifie de "presque un PDC dans le PDC vu la montée en charge de ces thématiques".

Elle présente les deux actions emblématiques sur lesquelles le CAFOP a le plus de stagiaires depuis l'année dernière :

- L'art du prompt : interagir avec les IA génératives
- L'automatisation de la prise de note et compte rendu avec une IA privée française appelée Noota

Elle indique que les sessions ont été multipliées depuis le mois de janvier.

Au-delà de ces thématiques, **Mme Emmanuelle HAY** précise que le CAFOP propose de plus en plus de modules autour de l'IA pour les formateurs :

- Créer un module de formation en ligne
- Utiliser l'IA dans son activité de formateur
- Utiliser l'IA dans l'activité du formateur concepteur et animateur
- L'IA dans la conception d'un module grâce à l'IA
- Produire des contenus inclusifs et accessibles à l'aide de l'IA

**Mme Emmanuelle HAY** présente les chiffres de l'activité :

De janvier à septembre 2025 :

- 23 sessions organisées
- 251 stagiaires accueillis

Projection au 15 décembre 2025 pour l'année 2026 :

- 16 sessions déjà programmées
- 97 stagiaires déjà positionnés entre janvier et mai 2026

Elle précise que ces chiffres vont continuer à augmenter car le GRETA Côtes-Normandes souhaite former l'ensemble de ses personnels, ce qui représente plus de 250 agents qui vont être mobilisés sur des sessions de formation.

**Mme Emmanuelle HAY** annonce que le CAFOP vient d'obtenir des habilitations à certifier sur la thématique de création de contenu rédactionnel et visuel par l'usage responsable de l'intelligence artificielle générative.

Elle précise que cette nouvelle certification inscrite au RS, portée par un certificateur appelé Imprea, va être mobilisée selon le plan suivant :

- Certification des quatre ingénieurs pédagogiques multimédia du CAFOP en priorité
- Recensement au sein des Greta des formateurs qui sont plus en aval, plus près des compétences attendues par la certification, pour les faire certifier en 2026
- Poursuite de l'évolution de cette certification au fil du temps

Question de **M. François FERRETTE** sur le public visé par l'IA générative qui demande si le CAFOP a une photographie assez exhaustive sur le public intéressé par l'IA générative ?

**Mme Emmanuelle HAY** répond qu'aujourd'hui, c'est un petit peu tous les publics accompagnés par le CAFOP : aussi bien du personnel administratif, notamment sur Noota ou sur l'art du prompt, que des formateurs. Elle précise qu'à l'IFRA, presque tout le personnel a suivi ces deux modules, et que le CAFOP accueille un maximum de personnes sur ces formations.

**M. François FERRETTE** demande s'il y a une réflexion sur les fiches de poste, ou si c'est vraiment des outils à fiche de poste identique ?

**Mme Emmanuelle HAY** répond que pour l'instant, ce qui est proposé n'est pas forcément inscrit dans la fiche de poste, mais ce sont des tâches qui vont être progressivement expérimentées et accompagnées.

**Mme Lydia LEHERISSEY** complète en indiquant qu'aujourd'hui, ce sont des compétences métiers transverses attendues. Elle cite l'exemple d'une étude de la région avec sa cellule prospective sur les assistantes administratives. Dans cette étude, on leur demandait quelles étaient les compétences qu'elles souhaitaient avoir en plus du métier exercé.

Elle précise que les attentes étaient :

- Un premier niveau d'IA numérique
- Un premier niveau de cybersécurité
- L'attente la plus forte était autour de l'IA dans les activités quotidiennes

Elle conclut qu'aujourd'hui, c'est une forte majorité de métiers du tertiaire qui attend cette compétence transverse.

**M. François MACOU** précise qu'on n'est pas encore dans une transformation de métier. Mais qu'il s'agit d'un outillage progressif.

**Mme Emmanuelle HAY** précise qu'on forme à de la sensibilisation et à de l'acculturation. Elle souligne qu'on est très encadré, par exemple sur l'art du prompt, ce n'est pas seulement

apprendre à créer un prompt, mais aussi comprendre dans quel contexte on va travailler avec l'IA.

Elle mentionne qu'une charte va être présentée au CA du 18 décembre car il est important que les différents bénéficiaires de ces formations sachent dans quel contexte éthique et responsable on travaille avec l'outil.

**M. François FERRETTE** fait une remarque d'ordre général sur la formation en amont des personnels. Il constate qu'il y a un certain affaïssement dans le monde administratif, où on demande aux gens d'être immédiatement opérationnels. Il note que les collègues font comme ils peuvent avec des formations qui ne sont pas forcément présentes, existantes ou trop lointaines, et que certains renoncent à aller à Caen ou à Rouen au motif que la distance est trop longue.

**M. François FERRETTE** réagit également sur le fait que les collègues aujourd'hui vont dans l'urgence et ne mettent pas de contexte. Il souligne que l'IA ne devrait pas avoir à le faire puisque le collègue devrait l'avoir en termes de réflexe. Il attribue cela à une faute de temps et de personnel, les collègues allant à la réponse la plus crue, la plus vide.

**Mme Alexandra GREVERIE** répond que ce n'est sans doute pas qu'une faute de temps.

**M. François FERRETTE** reconnaît que c'est aussi un manque d'informations et de compétences, mais insiste qu'en amont, il y a un problème de formation des personnes.

**Mme Emmanuelle HAY** précise qu'avant d'aller plus loin dans d'autres formations sur l'IA, on oblige les personnes à suivre ces actions de base, qui sont des pré-requis pour éviter les dérives.

**Mme Emmanuelle HAY** présente un focus sur l'AFEST, avec la volonté de mettre en avant cette modalité pédagogique.

Elle reconnaît qu'aujourd'hui, il est un petit peu difficile de motiver les entreprises, les CFP ou les formateurs à l'AFEST.

**M. François MACOU** ajoute qu'il faut réussir à faire connaître cette modalité particulière.

**Mme Emmanuelle HAY** confirme que c'est une modalité qui a du mal à décoller au niveau national depuis 2018. Néanmoins, le CAFOP propose la possibilité de suivre trois modules pour être plus professionnels dans le conseil et l'accompagnement.

**Mme Emmanuelle HAY** indique également que le CAFOP a répondu à un appel d'offres de la région dans le cadre du Forem, essentiellement basé sur de l'AFEST.

Problématique des ressources

**M. Dominique TREFFLE** souligne qu'aujourd'hui, les ressources humaines mobilisables en termes techniques sur la l'AFEST sont très faibles. Il précise qu'il y a deux ou trois spécialistes sur l'ensemble du réseau des Greta, et que si le réseau devait déployer massivement, ce serait compliqué.

Il ajoute que ce sont aussi des "couteaux suisses" la plupart du temps, ces personnes qui font des bilans, de la VAE, etc., et qui sont donc très occupées. Il conclut que quand on a besoin de les dégager pour travailler sur un projet AFEST, c'est un challenge.

**Mme Jackie BOUET** souligne qu'au-delà de la professionnalisation des collaborateurs, il s'agit aussi de créer un argumentaire à destination des entreprises pour présenter l'AFEST.

**Mme Emmanuelle HAY** confirme que cet argumentaire a été demandé dans le cadre du plan de développement des compétences des CFP expérimentés, sur lequel le CAFOP est également en train de travailler. Elle annonce qu'il y aura une journée sur cette thématique.

**M. Dominique TREFFLE** souligne qu'à l'opposition de la formation complètement à distance, l'AFEST est aussi une modalité qu'on pourrait s'appliquer à nous-mêmes. Il estime qu'on ne le fait pas assez, qu'on le fait un peu pour les conseillers en formation professionnelle, mais qu'on devrait aussi le développer pour d'autres fonctions.

**Mme Emmanuelle HAY** acquiesce et souligne qu'avec les baisses de budgets, il faut penser que l'AFEST va être une réalité intéressante aussi sur le plan économique.

**Mme Emmanuelle HAY** indique que le CAFOP propose également dans le cadre du PDC la possibilité d'être accompagné pour être certifié au titre professionnel de formateur pour adultes (FPA).

**Mme Emmanuelle HAY** présente la plateforme de formation en ligne CAP Form Express, qui propose un certain nombre d'outils pédagogiques en ligne.

Elle mentionne notamment ce qu'on appelle des "voyages", qui sont en fait des modules à distance pouvant faire l'objet d'une instruction et d'une attestation à la fin. Ces voyages permettent de remplir un certain nombre d'objectifs, surtout pour les formateurs.

**Mme Alexandra GREVERIE** demande s'il y a des questions diverses qui ont été transmises. Elle obtient une réponse négative.

**M. François FERRETTE** prend la parole pour revenir sur sa déclaration liminaire concernant la « fameuse » grille académique. Il interroge l'assemblée : "Est-ce qu'on regarde le budget de 2026, là où la grille académique n'a pas été mise en œuvre ?". Il précise sa question en rappelant que pour les formateurs et les administratifs, il existe une grille académique.

**M. David BREDEL** répond qu'il y a eu des travaux sur la grille pour les personnels administratifs, qui ont fait l'objet d'une présentation des résultats. Cette présentation était soumise à la question de la soutenabilité financière.

**M. François MACOU** intervient pour apporter des précisions importantes. Il indique qu'il y a deux sujets distincts, mais que ce n'est pas forcément dans cette instance qu'il souhaite en parler longuement.

Il explique que l'utilisation des grilles est obligatoire pour tous. La question en termes de soutenabilité concernait les modalités de reclassement, c'est-à-dire :

- Soit les personnes étaient reclassées dans l'échelon équivalent de la nouvelle grille
- Soit éventuellement il y avait des reconstitutions de carrière partielles ou totales

Il précise que c'était un choix pour chacune des entités.

**M. François MACOU** insiste : "Dans tous les cas, l'utilisation des grilles normalement est obligatoire". Il ajoute que ce qu'il évoquait précédemment concerne une mission au sein de la DRFPC qui est en charge du contrôle des contrats des GRETA et de l'IFPRA.

Il explique que l'objectif de cette mission est de s'assurer de l'application des grilles, car il y a encore effectivement des Greta qui n'appliquent pas complètement les nouvelles grilles, alors que la circulaire a été envoyée en 2024.

Il souligne : "Donc ce n'est pas une question de soutenabilité, c'est une question de cohérence et d'harmonie académique. Et donc là il faut que tout le monde applique les mêmes règles". Il annonce qu'il y aura sûrement un rappel qui sera nécessaire et qui sera fait en comité.

**M. François FERRETTE** indique qu'une commission des personnels a été tenue récemment au GRETA Côtes-Normandes, où ce sujet a justement été évoqué. Il précise que la grille ne va pas être appliquée en 2025 au motif de l'insoutenabilité du budget.

**M. Didier MAGNIER** suggère qu'il serait intéressant d'avoir une explication avec la direction de GRETA sur ce point particulier, dans des réunions spécifiques. Il propose un point dédié pour réexpliquer ce qui doit être fait à ce niveau-là, afin de clarifier la situation et d'en sortir.

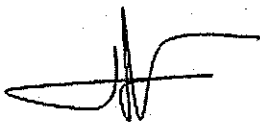
**Mme Alexandra GREVERIE** constate qu'il n'y a pas d'autres questions diverses et que l'ordre du jour a été épuisé. Elle procède alors à la clôture de la séance en remerciant l'ensemble des participants et elle exprime sa gratitude à l'ensemble des collègues qui travaillent à différents niveaux du réseau. Elle ajoute que le prochain CCRAFCA est prévu en juillet 2026. Un point dédié sur la pédagogie distancielle versus présentielle pourrait être inscrit à l'ordre du jour, avec une synthèse des recherches en neurosciences et neuroéducation sur les durées optimales de formation.

**Mme Alexandra GREVERIE** souhaite à tous les participants de très belles fêtes de fin d'année.

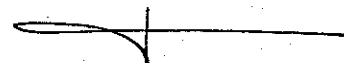
La séance du CCRAFCA du 15 décembre 2025 est ainsi officiellement close à 17h15.

Le secrétaire de séance,

Dominique TREFFLE



La secrétaire générale adjointe,  
directrice du budget académique,



Alexandra GREVERIE